

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Задержка заработной платы, нарушение условий труда, отказ от выплаты компенсаций за производственную травму – эти и еще многие проблемы являются весьма актуальными на сегодняшний день во многих производственных предприятиях. Однако многие предприятия не спешат изменять тактику своих действий, и зачастую за счет уменьшения работоспособности трудящихся и производительность труда, отказывают работникам в какой-либо помощи. Таким ущемлением прав и интересов работников на предприятии порой занимаются так называемые «инициативные группы» или другими словами «профсоюзы».

Профессиональный союз (профсоюз) – добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду их деятельности, на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т. д. Объединения создаются с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации, с возможностью более широкого представительства наемных работников.

Рассматривая профсоюзы с юридической точки зрения, нельзя не обратиться к федеральному закону от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с осн. изменениями). Данный закон гласит: «Предметом регулирования настоящего Федерального закона являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций (далее – профсоюзы)...» [1]. Исходя из этого можно говорить об основных правах профсоюзов:

- профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке;
- профсоюзы защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях;

- профсоюзы вправе участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями своих предложений,

- профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач, и предоставленных профсоюзам прав.

Одним из лучших примеров слаженной деятельности профсоюза может являться Казымское ЛПУ МГ ОАО «Газпром» в г. Белоярский, Тюменской области. Первичная профсоюзная организация начала свою деятельность с первых дней образования Казымского ЛПУ МГ в 1972 году.

Профсоюзная организация многое делает для создания морально-психологического климата, дальнейшего формирования корпоративных традиций, повышение социальной защищенности и материального уровня работников предприятия. Большое внимание уделяется созданию здоровых и безопасных условий труда, санаторно-курортному лечению, отдыху, спортивно-массовой и культурной работе.

Однако существуют положительные стороны не только в отношении к профсоюзу со стороны работников, но и со стороны работодателя. При сотрудничестве с профсоюзом работодатель получает следующую выгоду:

- профсоюз контролирует соблюдение интересов работников, а значит, выполняет часть социальных обязательств собственника предприятия;

- партнер нацелен на повышение производственных результатов, укрепление «боевого духа» работников, сохранение должной трудовой дисциплины;

- профсоюз может помочь в разрешении возникающих трудовых споров в досудебном порядке (естественно, при желании обеих сторон), любые разногласия проще рассматривать с компетентной организацией, а не со стихийно сложившейся группой работников;

- профессиональный союз помогает в обеспечении практических норм охраны труда, соблюдении российского трудового законодательства.

Подводя итоги вышесказанному, следует отметить, что профсоюз, как на производственном предприятии, так и в любой другой организации, является важным функциональным звеном в деятельности предприятия. Профсоюз помогает избежать большого количества разногласий в отношениях между работодателем и работником, а также организовать и поддерживать досуговую деятельность работников на данном предприятии.

Список литературы

1. ФЗ N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru> (дата обращения 19.01.2013).

В. М. Кузьмина

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОТДЕЛЬНО ВЗЯТОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В КОНТЕКСТЕ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ И ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Многочисленные исследования убедительно показывают, что структура мотивации труда российских работников претерпела изменения в сторону усиления роли материальных стимулов, что представляет собой большую проблему с точки зрения развития, как отдельной личности, так и общества в целом, поскольку жизнедеятельность и развитие личности и общества должны осуществляться не только на уровне удовлетворения первичных физиологических потребностей, но и на уровне полного раскрытия заложенного в человеке и обществе потенциала. Поэтому сегодня все более актуальной становится необходимость формирования такой системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, которая бы способствовала сбалансированному развитию как базовых, экономических, так и высших потребностей человека [1, с. 9].

Следует отметить, что разработка теоретических основ мотивации и стимулирования трудовой деятельности усложнена рядом обстоятельств. Так, исследуемая проблема относится к числу междисциплинарных, и ее решение требует сочетания различных методологий, применения разноплановых научных знаний. Кроме того, анализ подходов к определению мотивации и стимулирования свидетельствует, что причиной значительного расхождения мнений по этому вопросу является, прежде всего, отсутствие системного подхода и четкости в осмыслении природы и содержания данных категорий [2, с. 14].

Автором статьи было проведено эмпирическое исследование по изучению мотивации деятельности сотрудников на примере отделения Пенсионного фонда РФ по г. Курску и Курской области. На основе полученных данных мы пришли к следующим выводам:

1. По общей совокупности данных больше половины работников Курского отделения ПФР удовлетворены имеющимися возможностями продвижения по службе. Это говорит о том, что в организации существует карьерный рост, и это, несомненно, положительный факт не только для самого работника, но и для руководства, так как у работников появляется стимул для улучшения качества труда;